

# 三教改革背景下教师团队建设和教师自我成长

须璜敏 刘桂香

苏州农业职业技术学院, 中国·江苏 苏州 215000

**【摘要】**在三大教育改革背景下,加强高职院校教学队伍建设是优化教学的重点,高职院校必须重视。且在教改的要求下,对教师的素质和专业能力提出了更高的要求,要求教师在教学过程中,要不断提高自身的专业水平和专业素质。本文主要对于三教改革背景下,教师团队建设的现状进行分析,对教师团队建设以及教师自我成长发展方面的策略进行分析,旨在提高教师的职业素养及高校的教学水平。

**【关键词】**三教改革; 教师; 团队建设; 自我成长

## 引言

在三教改革背景下,高职院校应为教学队伍配备优秀的师资,并且加强教学方法和教材的改革,以促进高职院校教育教师队伍的持续发展。教师应按照“三项教育改革”的要求,改变以往的教学方式,提高教育效果,促进学生的快速成长和发展。三教改革对于教师的业务能力以及自我素质都提出了要求,因此高职院校的优秀教师团队建设,以及教师的自我发展问题成为了急需解决的问题。

## 1 三教改革与教师之间的联系

### 1.1 三教改革的概念与目的

“三项教育改革”是指教师、教材和教学方法的改革。教师是实现教育有效实施的主要角色。教材是培养人才的基础,教学方法是实现学生知识快速领域化的重要措施。通过改革教师、教材和教学方法,高职院校可以进行有效的教育改革,使教师、教材和教学方法能够满足学生的学习需要,促进学生的快速发展。中国教育“三教改革”的目标,是为社会各阶层培养具有较强综合能力的高素质人才,使优秀人才在各个领域闪耀光芒,促进各个领域的快速发展。

### 1.2 三教改革与教师之间的联系

“三教改革”成功的的核心和关键就是教师的教学能力及教学水平,因为如果“三教改革”的其他两个要素能够发挥作用,那么教育的效果就与教师密切相关。可以说,“三教改革”所包含的要素是由教师决定的。例如,教科书的内容和教科书都需要教师解释,以便让学生掌握教材中的知识;教学方法,即所谓的教学法,是教师在教学中运用的教学方法。它也是由教师设计的,教师的业务能力决定着设计的效果。因此,教师的专业素质和实践能力决定了“三教改革”能否充分发挥作用<sup>[1]</sup>。

## 2 三教改革背景下教学团队建设现状分析

国外教育界在教师培训和职前教育中强调团队合作的形式,通过选拔、表彰等多种活动支持教师团队建设,引导教师团队合作,并将团队合作纳入教师培训课程和体系。今天的教师队伍建设正朝着多个方向发展,一些发达国家抛弃了传统的学科教学和知识模式,而是对于教师的自身能力及教学方法等进行重点培养,包括不同领域的综合培训,注重教师的全面发展。实现教师队伍建设的目标也具有积极性和适宜性,培训内容更符合实际教学的要求。在对教师培训项目管理方面,国外也对教师培训的社会环境、心理和质量控制等内容进行了深入研究。而目前,我国高校教育科研部门现有的教育组织既不能适应教师角色转变的需要,

也不能适应高校基层学术组织创新发展的需要,而提高教育质量的改革明显推迟了组织创新的需要。因此,现阶段高职院校迫切需要一种新型的教师组织,以弥补教育研究部门职能的不足,充分发挥教师的优势。建立高水平教学团队和教育团队的首要任务,是让相关教师在教学方面发挥领导作用和核心作用。我们必须建立一个能够让相关教师在思想、行为和情感上“走上讲台”的制度。因此,教育队伍建设往往要做到以下几点,第一,树立战略观念,构建和谐教育队伍;第二,教育队伍有能力捍卫和整合和谐发展理念,能够创建学习型团队,提高教育团队的绩效;第三,捍卫和谐发展理念,建立健全团队教育激励机制。教师应该认同、汇聚经验和教育智慧,共享优质教育资源,共建学习、实践虚拟社区,共同促进师生发展,共同优化资源、整合资源,形成一支学习型、成长型、复合型、互补型的优秀教育团队。

## 3 三教改革背景下推动教师团队建设策略分析

### 3.1 从教师改革方面推进教师团队建设

教师是高职院校教育团队的重要灵魂,也是实施教育的主力军。在高职院校教育改革中,只有注重教师改革,从师资队伍的角度,以保证教育队伍的优化和发展,从而使教育团队能够在日常教育中不断成熟,满足当前高职院校目标人才培养体系的需要。例如,从教师改革的角度来看,高职院校必须从教师专业方面进行一些支持,包括投入相应的人力和物力资源,以确保教师的继续教育和培训。面对高职院校的不同学生,学生的学习能力和对知识的掌握和接受的能力也是不同的,在高职院校师资队伍建设中,我们首先要了解重要的教育基础,为高校教师队伍建设打好基础。从教师改革的角度来看,教师也必须充分发挥自己的主动性以及创造性。例如,教师在进行教学时,可以在教材的应用和教学方法上做出一些调整,但是其操作的主人公仍然是教师。同时,一支专业的教师队伍必须由优秀的教师组成,优秀的教师不仅要积累丰富的教学经验,还要有发现细节的能力,可以从教学的各个方面进行调整,以进一步增强高职教育的针对性和实效性。例如,强化教师的团结精神,鼓励教师与员工相互融合,并结合全体教职员工的意见讨论教学方法和教材的改进,进一步提高学习过程的针对性等。打破传统教师在教学研究过程中的闭门造车,鼓励教师以团队合作的形式形成教学研究成果,加强教师之间的相互信任,将有效地提高高职院校教育的效率。

### 3.2 从教学方法与教材改革方面推动教师团队建设

高职院校还必须从教学方法和教材改革的角度,充分考虑如何使得师资队伍能够实现持续性优化。首先,从教材改革的角度

来看,我们必须考虑高职学生的学习能力和基本知识的掌握能力,鼓励教师使用一些有效的学校教材。例如,鼓励教师使用活页式教材、学生参与编写的工作手册式教材等新教材,使用校本教材,使学生可以逐渐建立自信,以更大的主动性和创造性致力于学习。教材的编制必须以学生的学习水平和阶段的学习特点为基础。只有关注学生,编制更贴近高职院校学生学习实际的教材,高校的教学才会变得有规律可循。例如,高职院校的教学团队可以根据教材的难易程度以及学生的学习情况,引导学生积极进行考取相关技能证书等,逐步掌握技能。其次,教育团队也必须改革教学方法。由于当前高职院校的学生不同于以往的高职院校学生,科技的发展使得学生能够掌握知识、了解世界的便利工具很多,而且使学生能够在很早就形成了自己的人生目标和价值观。因此,在教育过程中,我们必须注意采用多样化的教学方法,例如,将当下流行的公众号、短视频、直播、动画、仿真软件、VR、AR等信息化手段纳入教学方法,对课程内容进行建构化的调整,以层层递进的关键问题驱动进行项目化教学。教材与教学方法的改革依靠个人效果有限,都需要教师团队团结合作,共同建设教学资源,交流沟通不断提升教学效果,从而推动了整个教师团队的进步<sup>[2]</sup>。

### 4 三教改革背景下教师的自我成长途径分析

#### 4.1 将道德纳入教师考核

教师的道德水平决定着教师的教育效果。我们必须将道德文化融入到教师培训和评价的过程中,使教师能够在思想上明确自己的责任和对学生的重要作用,始终从学生的角度思考教学过程,然后确保计划的教育手段能够满足学生的学习需要。例如,在将道德修养纳入教师培训后,实施评估措施,以了解教师的职业道德水平,并采取量化措施来衡量教师的职业道德水平。如果教师不符合合格标准,他们不得参加学校开展的任何选拔活动。此外,教师的职业道德水平应与专业技术资格相挂钩,这样才能有效地提高教师的职业文化水平。以道德要求来约束教师,使教师明白自己对于学生责任,以身作则,用自身的高素质和高道德来潜移默化地影响学生,能够使学生也更容易接受教师的授课内容,对于教师产生崇拜感,使学生能够更好地发展。

#### 4.2 采取多方式提高教师实践能力

教师教育水平决定着学生的教育效果。学校必须积极探索多种途径培养教师的教学能力。在以往,培训教师的方式是让教师走出课堂去教研,通过教研能够将新理念和先进教育方法将他们带回学校,通过培训促进所有教师掌握最新的新理念和新方法。例如,学校还可以为教师创造各种教学活动的条件,如教学方法创新竞赛、教学方法交流等活动,最后将每项活动的结果纳入教师的评价指标。这样能够使得教师不仅可以积极参与学校开展的各种教学活动,同时也能在课余时间积极学习,提高自身的教学能力,从而在学校开展的活动中取得优异的成绩。此外,学校还可以设立匿名投票方式,让每位教师都知道自己教学中存在的问题。例如,在校内开设了一个公开课,学校的所有教师都担任教学效果检查员。参加公开课结束之后,所有教师都会对教师的教学问题进行反馈,并且对于教学效果进行匿名投票。教师可以从投票中掌握自己教学中的不足,通过积极

的改进,可以使教师的教学能力得到有效提高。

#### 4.3 培养教师竞争意识

培养教师的竞争意识,对于教师来说是非常重要的,它可以促使教师能够及时更新知识,弥补自身不足。其一是专注于创造一个竞争环境,让教师可以比较和竞技他们的业务和技能。例如,高职院校可以通过开展青年教师基本知识竞赛、优秀青年教师竞赛、专业技能竞赛、专业教师讲座示范班等一系列竞赛,通过参加竞赛,教师可以展示自己的专业能力,以及教学水平,并认识到与其他教师的差距,使教师的竞争意识增加,促进教师教学能力的提高。其次,学校可以通过改革分配制度和引入竞争机制来提高主要人才的收入水平。例如,对于参加学校组织的活动并且取得优秀成绩的教师给予相应的奖励,对于积极参加市级竞赛的教师给予荣誉及薪酬奖励等等,但是,该机制强调教师、团队领导和知名教师的核心作用,需要协调到各方的利益分配方案。对于教师的竞争意识的培养,可以使教师通过对比认识到自身的问题和不足之处,从而能够不断学习,不断改进自己的教学方法,不断更新自己的知识储备,起到了良性循环的作用,对于教师的自我成长起到了促进的作用。

#### 4.4 将教师反思纳入评价指标

反思应该是教师教育中的一个必要环节,因为教师的独立反思可以分析课堂教育中的问题,影响教育质量。没有这一环节,课堂教育的效果就无法提高,也不利于学生的快速成长和发展。因此,学校应鼓励教师积极反思其课堂教学过程。例如,要求教师在教学结束之后进行反思,并且记下反思笔记,列出课堂教学中的问题和解决方案,并在学校要求的时间提交给学校教研室。在对教师反思内容进行评价后,将其作为年度教师评价的重要指标,以此来督促教师能够不断提高教学质量。由于反思过程对教学效果的影响已成为教师评价的重要组成部分,教师在课堂教育结束后会积极投入反思过程,并针对存在的问题制定有效的改进措施,是有效提高专业素质和实践能力的重要手段。因此,将反思纳入教师的评价指标中去,对于教师的自身发展起到了有利的作用<sup>[3]</sup>。

### 5 结束语

在三教改的背景下,高职院校的教师团队建设,以及教师的自身成长两方面的提升,成为了教改的必须要求。在进行教师团队建设时,可以从教师、教材、教学方法等方面推进,而教师的自我成长及发展方面,主要依靠制度的建立,如在教师考核制度中纳入教师的道德,以反思教师结果作为评价机制,采取多种方式提高教师的实践教学能力,以教师之间的良好竞争促进教师不断提高自身教学水平等,以此来实现教师的自我成长,提高教师的教学水平。

#### 参考文献:

- [1] 吴婉军. 三教改革背景下高职院校双师型教师队伍建设路径[J]. 发明与创新·职业教育, 2021(7): 16, 18.
- [2] 李平, 李强. 三教改革背景下高职教师数字化教学能力实践研究[J]. 互动软件, 2021(4): 1897-1898.
- [3] 刘鹏. "三教改革"驱动下教师职业素养和实践能力提升途径研究[J]. 文存阅刊, 2021(9): 128.